



**OGGETTO: Relazione Illustrativa al Contratto Integrativo a.s. 2019-20**

## Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

**Data di**

**sottoscrizione** 20/11/2019

**Periodo temporale** a.s. 2019/2020

**di vigenza**

**Parte Pubblica IC Ruggiero-3^Circolo**

Dirigente Scolastico

Dott.ssa Vincenza Della Valle

**Composizione  
della delegazione  
trattante**

**PARTE SINDACALE**

RSU – Ins. Raffaella Grande

RSU – Ins. Luigi Bargigli

RSU – Ins. Rossana Palaia assente

FLC/CGIL – Terminale associativo Ins. Gabriella Aversano

CISL SCUOLA - Assente

UIL SCUOLA - Assente

SNALS-CONFSAL - Assente

GILDA/UNAMS - Assente

**Soggetti  
destinatari**

Personale Docente e ATA dell'I.C. "Ruggiero-3^Circolo" di Caserta

**Materie trattate  
dal contratto  
integrativo  
(descrizione  
sintetica)**

- criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- determinazione del contingente di personale ATA da esonerare dalla sciopero per assicurare i servizi essenziali;
- attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell'art.45, co.1 del D.Lgs.165/2001 al personale docente ed ATA, i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari;

**Rispetto dell'iter Adempimenti Procedurale E Degli ti  
propedeutici e successivi alla contrattazione**

**Eventuali  
osservazioni**

<b>Intervento dell'organo di controllo interno.</b>	il presente contratto sarà inviato per il prescritto parere ai Revisori dei Conti entro 10 giorni dalla sua sottoscrizione.
<b>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	
<b>Attestazione del rispetto degli</b>	è stato adottato il piano delle performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>
<b>obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>	è stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>
<b>divieto di erogazione della</b>	è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>
<b>retribuzione accessoria</b>	la relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009 <i>parte non pertinente allo specifico accordo</i>

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

**Sez. A – Illustrazione dei contenuti del contratto integrativo con riferimento alle relative norme legislative e contrattuali**

<b>Materie</b>	<b>Contenuti</b>	<b>Riferimenti normativi e/o contrattuali</b>
<b>Diritti sindacali</b>	Relazioni sindacali: informazione preventiva, successiva , confronto e contrattazione integrativa	CCNL 2007 (artt. 3 – 8) – art. 54 D.Lgs.150/09 CCNL 2016/18 ( ART. 5-6 )
	Attività sindacale	Art. 22 CCNL 2016/18
	Assemblee sindacali in orario di lavoro	Art. 23 del CCNL 2016/18 – art. 2 del CCNQ del 7.8.1998 – ACCORDO COLLETTIVO QUADRO per la costituzione delle RSU del 7.8.1998 Contrattazione integrativa regionale
	Contingenti di personale necessari a garantire i servizi essenziali	L.146/90 modificata e integrata dalla L.83/2000 - Accordo integrativo Nazionale del 8.10.1999
	Permessi sindacali	CCNQ del 7.8.1998 (e successive modifiche) – CCNQ del 26.9.2008
<b>Sicurezza nei luoghi di lavoro</b>	Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Art. 73 del CCNL – Artt. 47 E 50 del D.Lgs.8/2008 - CCQ del 7.5.1996
	Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 31 – 35 del D.Lgs. 81 /2008
	Preposti, addetti al primo soccorso e addetti antincendio	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 19, 45 e 46 del D. Lgs.81 /2008
	DPI (Dispositivi di Protezione Individuale)	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 69 – 80 del D.Lgs. 81 /2008
	Diritti alla formazione e all'informazione	Art. 72 del CCNL 2007 – Artt. 36 – 37 del D.Lgs.81 /2008

<b>Fondo d'Istituto e compensi accessori</b>	<p>Criteria per la Ripartizione delle risorse del fondo d'Istituto</p>	<p>Art. 6 del CCNL 2007 - Art. 6 del CCNL 2007 – Art.40 CCNL 2016/18</p>
	<p>Ore eccedenti del personale docente</p>	<p>Art. 40 del CCNL 2016/18 e art. 30 del CCNL 29/11/2007</p>
	<p>Incentivi alla flessibilità organizzativa e didattica delle prestazioni dei docenti</p>	<p>Art. 88 del CCNL 2007</p>
	<p>Compensi per le attività aggiuntive all'insegnamento dei docenti</p>	
	<p>Compensi per le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento dei docenti Determinazione dei compensi per le funzioni strumentali al POF</p>	<p>Art. 33 del CCNL 2007 Art. 40 del CCNL 2016/18 di cui all'art. 2, comma 2, terzo alinea del CCNL 7/8/2014 Art. 34 del CCNL 2007</p>
	<p>Compensi per l'attività di collaborazione col dirigente scolastico</p>	
	<p>Incentivi per la partecipazione a progetti relativi alle aree a rischio, a forte processo immigratorio e contro l'emarginazione.</p>	<p>Art. 9 del CCNL 2007 – Contrattazione integrativa regionale</p>
	<p>Collaborazioni plurime Incentivi alla flessibilità oraria e alla intensificazione delle prestazioni del personale ATA Remunerazione delle prestazioni aggiuntive e dello straordinario del personale ATA</p>	<p>Art. 35 e 57 del CCNL 2007</p>
<p>Compensi per gli incarichi di "particolare responsabilità, rischio e disagio" al personale ATA"</p>		
<p>Compensi al personale utilizzando risorse finanziarie esterne al fondo di Istituto</p>	<p>Art. 6 del CCNL 2007 – art. 45 c. 1 del D.Lgs.165/2001</p>	
<p>Criteria per la ripartizione delle</p>	<p>all'articolo 22, comma 4</p>	

risorse indicate nell'articolo 1, lettera c), punto c4) comma 126, della legge 13 luglio del presente CCNL; 2015, n. 107, finalizzate alla valorizzazione del personale Docente.
--

## Sez. B – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo d'istituto

Il MOF comprende

**stanziamenti con vincolo di destinazione** comprensivi delle economie degli anni precedenti:

- funzioni strumentali svolte dai docenti, per l'importo di € 4.324,20
- incarichi specifici al personale ATA, per l'importo di € 1.810,46  
ore eccedenti per sostituz.ne colleghi assenti, per l'importo di
- € 3.195,67
- area a rischio € 1.494,16
- gruppo sportivo € 1.605,85
- Fondo istituto € **43.956,20**

Contribuiscono al salario accessorio del personale anche risorse provenienti dall'Amministrazione e da altri Enti, pubblici o privati, a seguito di accordi, convenzioni od altro, per l'importo complessivo € 0.00 (zero).

Le risorse del fondo sono dirette a retribuire funzioni ed attività che incrementino la produttività e l'efficienza dell'istituzione scolastica, riconoscendo l'impegno individuale e i risultati conseguiti.

Nello specifico, **relativamente ai fondi vincolati:**

sono stati definiti n. 6 incarichi di responsabilità, equivalenti in termini di onere lavorativo, per le **funzioni strumentali** ad ognuno dei quali si destina la somma di € 720,70. Tale quota andrà suddivisa per due sulle funzioni ricoperte da due docenti.

Sono stati definiti inoltre n. 2 Incarichi specifici per il personale ATA, di cui 1 per gli **assistenti amministrativi** e n.1 per i **collaboratori scolastici** per cui beneficeranno della quota pari a € 905,23 ciascuno;

La somma non vincolata, diminuita dell'importo previsto per l'indennità di direzione spettante al DSGA, è ripartita tra le diverse categorie di personale nella proporzione del 66% per i docenti e del 34% circa per il personale ATA.

La somma è utilizzata, relativamente al **personale docente**, per remunerare:

- v Progetti e attività per l'arricchimento dell'offerta formativa non curriculare
- v Attività organizzative di supporto alla didattica
- v Attività organizzative di supporto al funzionamento

Relativamente al **personale ATA**, è destinata per remunerare:

- v Intensificazioni del lavoro per la sostituzione dei colleghi assenti e per altre attività specifiche del profilo professionale che richiedono un particolare e/o maggiore impegno
- v Supporto ai docenti per le attività curricolari ed extracurricolari
- v Attività di piccola manutenzione dell'edificio

- v Attività di supporto ed assistenza agli allievi diversamente abili
- v Attività per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro
- v Per straordinario necessario al funzionamento della scuola

### **Sez. C – effetti abrogativi impliciti**

Il presente contratto integrativo, in vigore dall’A.S. 2019/2020, abroga integralmente tutti i precedenti contratti integrativi sottoscritti dall’istituzione scolastica e tutte le disposizioni in essi contenute.

In attesa dell’espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo da parte del CCNL, si è contrattato sui seguenti argomenti:

- v criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali;
- v determinazione del contingente di personale ATA da esonerare dalla sciopero per assicurare i servizi essenziali;
- v attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- v criteri per la ripartizione delle risorse del fondo di istituto e per l’attribuzione dei compensi accessori, ai sensi dell’art.45, co.1 del D.Lgs.165/2001 al personale docente ed ATA, compresi i compensi relativi ai progetti nazionali e comunitari
- v **Meritocrazia e premialità:** la premialità (bonus) è destinata al personale docente ai sensi dell’art. 1, commi 126, 127 e 128 della legge 13 luglio 2015, n. 107. I criteri di ripartizione sono individuati dal CdV di cui al comma 129 della citata legge e dalla contrattazione d’Istituto come previsto dall’art. 40 CCNL 2018.

### **Sez. D - Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

In attesa della definizione degli strumenti e della modalità idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, l’accordo prevede la valorizzazione del merito nelle seguenti forme:

- v è esclusa la distribuzione di incentivi “a pioggia” o in maniera indifferenziata;
- v i progetti realizzati con i fondi contrattuali sono sottoposti a forma di verifica circa il livello di conseguimento degli obiettivi perseguiti;
- v sono previsti incentivi che premiano le modalità di lavoro flessibile e/o intensificato, nonché l’impegno e il coinvolgimento in attività funzionali alla qualificazione dell’offerta formativa.

---

**Sez. E – Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del D.Lgs.150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**Sez. F – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall’amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009**

Gli obiettivi e i risultati attesi della contrattazione integrativa vengono desunti dal POF e dai processi di autovalutazione e autoanalisi di Istituto. L’accordo tende alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze professionali individuali, ottimizzando l’impiego delle risorse, nella prospettiva di un progressivo incremento della efficacia della azione educativa.

I risultati attesi attengono sostanzialmente agli apprendimenti e ai comportamenti degli allievi i cui esiti sono registrati delle indagini dell’Invalsi e dalla valutazione sistematica condotta dai docenti. Anche la soddisfazione degli stakeholder, interni ed esterni, è un indicatore di qualità ed è operante un’azione di monitoraggio delle loro attese e del livello di soddisfazione di allievi, personale e genitori sulle iniziative più significative. Le priorità del POF, tenute in debita considerazione nell’accordo, sono state definite anche sulla base di tali rilevazioni, ovviamente interpretate e sottoposte al vaglio critico dagli organi di autogoverno dell’Istituto.

In relazione alle materie del contratto, si indicano i risultati attesi:

**Diritti sindacali:**

- v limitazione del contenzioso interno;
- v calendarizzazione degli incontri per la contrattazione e l’informazione preventiva e successiva entro i tempi previsti;
- v aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione all’esercizio dei diritti sindacali.

**Sicurezza nei luoghi di lavoro:**

- v decremento degli infortuni sul lavoro;
- v decremento delle patologie professionali;
- v aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli ambienti di lavoro e alle attrezzature utilizzate.

**Fondo di istituto e salario accessorio:**

- v incrementi dei rendimenti degli allievi nelle periodiche rilevazioni interne ed esterne;
- v ampliamento del tempo scolastico;
- v arricchimento del curriculum;
- v aumento del livello di soddisfazione del personale in relazione agli aspetti didattici e organizzativi;
- v aumento del livello di soddisfazione dei fruitori degli interventi educativi.

**Sez. G – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

La presente contrattazione è stata elaborata sulla base delle certezze economiche di cui la scuola dispone allo stato attuale. La stessa sarà integrata, per la parte economica, laddove dovessero essere stanziati risorse aggiuntive.



**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

*Dott.ssa Virginia Della Valle*